

ББК 60.52я431
УДК 316.422.4
И 90

Рекомендовано к печати Ученым советом
Украинско-Российского института (филиала) Федерального
государственного бюджетного образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Московский государственный
машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины
22 апреля 2014 г., протокол № 31

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Председатель:

ЖЕЛЕЗНЯК А. В. – канд. экон. наук, профессор, директор Украинско-Российского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины

Заместитель:

НИКОНЕНКО Д. Н. – доктор исторических наук, заместитель директора Украинско-Российского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины по учебной и научной работе, профессор кафедры гуманитарных дисциплин

Члены редколлегии:

ГРАДОБЫК Н. С. – канд. филол. наук, зав. кафедрой гуманитарных дисциплин Украинско-Российского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины

ГРИДЧИНА А. В. – профессор, доктор экономических наук, зав. кафедрой «Промышленный менеджмент и логистика» Политехнического института имени В.С.Черномырдина Университета машиностроения (МАМИ) (Российская Федерация)

КИЧКО И. И. – кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой финансов Черниговского национального технологического университета

МАРЦЕНЮК А. Г. – к. ю. н., доцент, заведующий кафедрой теории права Украинско-Российского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины

МИТЕРОВ А. И. – кандидат исторических наук, заместитель директора Украинско-Российского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины по административной и организационной работе

НАУМЧИК П. И. – кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой естественнонаучных дисциплин и информационных технологий Украинско-Российского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины

ПОЛЯКОВА О. В. – кандидат экономических наук, заведующая кафедрой менеджмента Украинско-Российского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины

СТАРОВОЙТОВ М. И. – канд. ист. наук, доцент Государственного образовательного учреждения «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины» (Республика Беларусь)

СТАШКИВ Б. И. – к. ю. н., доцент, заведующий кафедрой гражданского права ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины

ТАРАСЕНКО В. Ю. – кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой экономики и управления Украинско-Российского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины

Ответственный секретарь:

ВЕРБИЦКАЯ Я. В. – секретарь отдела управления Украинско-Российского института (филиала) ФГБОУ ВПО «Московский государственный машиностроительный университет (МАМИ)» в г. Чернигове Украины

И 90 **Историко-правовые, социально-экономические и технологические аспекты развития общества :** междунар. науч.-практ. конф., 21 марта 2014 г., г.Чернигов: материалы докл. и выступлений/ Укр.-Рос. ин-т (фил.) Федер. гос. бюджет. образования высш. проф. образования «Моск. гос. машиностроит. ун-т (МАМИ)» в г. Чернигове [и др.];[редкол.: Железняк А.В.(пред.) и др.]. – Чернигов: Десна Полиграф, 2014. – 252 с.

ISBN 978-966-2646-61-0

Материалы докладов и выступлений международной научно-практической конференции «Историко-правовые, социально-экономические и технологические аспекты развития общества» раскрывают современные проблемы эволюционного изменения общества в условиях глобализации, информатизации, актуальные вопросы развития юридической науки и практики, модели преподавания иностранных языков в контексте требований менеджмента образования, инновационные стратегии совершенствования маркетинга и менеджмента, их использования для прорыва в социально-экономическом развитии территориальных комплексов.

Матеріали доповідей та виступів міжнародної науково-практичної конференції «Історико-правові, соціально-економічні та технологічні аспекти розвитку суспільства» розкривають сучасні проблеми еволюційних змін суспільства в умовах глобалізації, інформатизації, актуальні питання розвитку юридичної науки і практики, моделі викладання іноземних мов у контексті вимог менеджменту освіти, інноваційні стратегії вдосконалення маркетингу та менеджменту, їх використання для прориву в соціально-економічному розвитку територіальних комплексів.

ISBN 978-966-2646-61-0

ББК 60.52я431
УДК 316.422.4
И 90

Коллектив авторов
© Украинско-Российский институт (филиал)
ФГБОУ ВПО «Московский государственный
машиностроительный университет (МАМИ)»
в г. Чернигове Украины, 2014
© Черниговский национальный
технологический университет, 2014
© Государственное образовательное
учреждение «Гомельский государственный
университет имени Франциска Скорины», 2014

равен 10%. Также в день принятия Государственного бюджета депутатами был успешно принят закон, освобождающий от уплаты НДС поставки импортного газа. В редакции первого чтения проекта бюджета такой налог был предусмотрен.

Пунктами 3-6 Приконечных положений закона о Государственном бюджете на 2014 г. **приостановлено действие некоторых законов**, что противоречит многим решениям Конституционного суда, а именно от 9.07.2007 г., в соответствии с которым приостановлено действия других законов Украины путем внесения изменений в другие законы Украины. Решением определено, что не соответствует ст. 1,3 часть 2 ст. 6, часть 2 ст. 8, часть 2 ст. 19; ст. 21, 22 п.1 части 2 ст. 92, части 1, 2, 3 ст. 95 Конституции Украины от 22.05 2008 г. №10-рп/2008. Суд Украины определяет, что законом о Госбюджете нельзя вносить изменения в другие законы, приостанавливать действие их или отменять их, поскольку по объективным причинам это создает противоречия в законодательстве, и как следствие – отмену и ограничение прав и свобод человека и гражданина.

Такая же позиция была определена в решениях Конституционного суда Украины от 30.11.2010г. №22-рп/2010 и от 09.07.07г. №6-рп/2007.

Местные бюджеты депутаты обязаны принимать в течении 2-х недель после государственного.

На 10 марта 2014 г. было **не утверждено 35 местных бюджетов**, в том числе: Тернопольской области, Владимир-Волынского района и др.

Для того, чтобы в каждом регионе был обеспечен нормальный бюджетный процесс, необходимо было согласовать все вопросы относительно ставок местных налогов. Ведь от того, насколько точно будут определены доходы, будет зависеть и уровень финансирования местных громад в течение всего года.

Все макроэкономические показатели и все доходы Государственного бюджета являются не реальными. Необходим новый закон о Государственном бюджете на 2014 г., основанный на реалистической макроэкономической базе, который будет соответствовать реальному положению вещей в экономике и не будет противоречить действующему законодательству.

На сегодняшний день Кабинет Министров Украины готовит законопроект о фактическом секвестре Государственного бюджета Украины – это двукратное сокращение дефицита бюджета.

Литература: 1. Бюджетный кодекс Украины от 8.07.2010 г. 2456 –VI. 2. Закон «О Государственном бюджете Украины на 2014 г.» от 16.01.2014 г. № 719-VII.3. [www. index.minfin.com.ua](http://www.index.minfin.com.ua): [Электронный ресурс].

ОГОРОДНИК Александра Александрівна,

ст. викладач кафедри трудового права

та права соціального забезпечення

Чернігівського національного технологічного університету

ПРАВОВИЙ СТАТУС КЕРІВНИКА ОРГАНІЗАЦІ В РОСІЙСЬКОМУ ТА ВІТЧИЗНЯНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ: ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ

Стороною трудових правовідносин, яка протистоїть в них працівнику, є роботодавець. Термін «роботодавець» набув поширення в чинному законодавстві. Так, стаття 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» визначає, що роботодавець – це «власник підприємства, установи, організації незалежно від форм власності, виду діяльності, галузевої належності або уповноважений ним орган (керівник) чи фізична особа, яка відповідно до законодавства використовує найману працю» [1].

Закон України «Про охорону праці» дає таку дефініцію. «Роботодавець – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, господарювання, і фізична особа, яка використовує найману працю» [2].

Кодекс законів про працю України (далі КЗпП) теж вважає роботодавцем власника або уповноваженого ним органу, хоча і не застосовує термін «роботодавець» [3].

І, насамкінець, Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднань, права і гарантії діяльності» від 22 червня 2012 року визначив, що «роботодавець – юридична (підприємство, установа, організація) або фізична особа-підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [4].

Вважаю, що і в цьому разі не вдалося послідовно вирішити питання із поняттям «роботодавець».

Такі організаційно-правові форми як, «підприємство, установа, організація» не відповідають визначенням Цивільним кодексом України організаційно-правовим формам юридичної особи (ст.83 ЦК). Більш вдалою вважається застосування термінології «юридична особа-організація» (Ст.80 ЦК України). Такий термін застосовується в Трудовому кодексі Російської федерації (ст.20 ТК РФ) [5].

Бо з точки зору визначення поняття юридичної особи і підприємство і установа є організаціями.

І організації, наприклад громадські, є теж юридичними особами-організаціями. Але це не основне завдання, яке поставлене перед автором цієї публікації.

Головним є те, що невизначений термін – «власник або уповноважений ним орган», який вживався, замінений правовою конструкцією «юридична особа», якою є підприємство, установа, організація. Звідси – роботодавцями у трудових правовідносинах виступають юридичні та фізичні особи. А кого мав на увазі законодавець, застосовуючи конструкцію «уповноважений власником орган»? Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» вказує на керівника підприємства, установи, організації.

Слід зразу ж застерегти, що «керівник» і «роботодавець» це відмінні поняття, тому що керівник не є стороною у трудових правовідносинах [6, с. 92].

У зв'язку з цим виникає проблема здійснення дієздатності роботодавців-юридичних осіб. Юридичну особу, що протистоїть працівнику у трудових правовідносинах, створює керівник підприємства, установи, організації, дієздатність яких він і здійснює. Керівник є найвищою посадовою особою на підприємстві, в установі, організації. Перш за все керівник – це менеджер, що поставлений власником для ефективного керування з метою отримання прибутку чи досягнення відповідного соціального результату [7, с. 4].

У КЗпП України продовжує використовуватись термін «керівник підприємства, установи, організації». Це стосується п.1, ч. 1 частини першої ст. 41. ст. 43, ст. 45, п. 9 ст. 134, ст. 136 КЗпП.

Найменування посади керівника підприємства, установи, організації може бути різним. Це може бути директор, начальник, завідуючий, ректор тощо. Натомість чинне законодавство не визначає зміст терміну «керівник» на протигагу терміну «роботодавець». І це в той час, коли така професія як «керівник» передбачена нормативно.

У довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників в розділі 1 випуску 1 визначені завдання та обов'язки директора (начальника, іншого керівника). Визначено, що він «керує згідно з чинним законодавством виробничо-господарською та фінансово-економічною діяльністю підприємства, захищає майнові інтереси підприємства в суді, органах державної влади та управління».

У чинному Трудовому кодексі Російської Федерації значну увагу приділено поняттєвому апарату. Визначення терміну керівник приведено в ст. 273 названого Кодексу.

Він визначає, що керівник організації – це фізична особа, яка, відповідно до Трудового кодексу Російської Федерації, інших федеральних законів і нормативно-правових актів суб'єктів Російської Федерації, нормативно-правових актів органів місцевого

самоврядування, установчих документів юридичної особи (організації) і локальних нормативних актів, здійснює керівництво цією організацією, у тому числі виконує функції її одноосібного виконавчого органу [5].

Особливостям регулювання праці керівника організації і членів колегіального виконавчого органу організації у Трудовому кодексі Російської Федерації присвячена глава 43. До цих особливостей російський законодавець відносить укладення і припинення трудових відносин з керівником організації, його матеріальну відповідальність тощо.

Безсумнівно, ці положення є необхідними і корисними напередодні кодифікації національного трудового законодавства.

Як зазначалось уже, в законодавстві України відсутнє чітке визначення «керівник підприємства, установи, організації». Спробу тлумачення цього терміну зроблено в п.14 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 року. З метою однозначного розуміння цього поняття Верховний Суд України визначає керівника як особу, яка очолює підприємство, установу, організацію або відокремлений підрозділ (філію, представництво, відділення тощо).

Могила Д. В. дає наступне визначення терміну «керівник». «Керівник підприємства, установи, організації – це фізична особа, яка, відповідно до законодавчих та інших нормативно-правових актів України, установчих документів юридичної особи (підприємства, установи, організації), є одноособовим виконавчим органом або очолює виконавчий орган підприємства, установи, організації та має право здійснювати дієздатність підприємства, установи, організації у всіх правовідносинах без довіреності» [6, с. 8].

Таке доктринальне (наукове) визначення дає змогу для твердження про відмінності між термінами «роботодавець» і «керівник» і, головне, з неототожненням з очолюваним ним підприємством, установою, організацією.

Відповідно до ст.1 КЗпП він регулює трудові відносини всіх працівників. Оскільки керівник підприємства, установи, організації теж є працівником, то і його трудові відносини регулюються трудовим законодавством. Керівник є найманим працівником, членом трудового колективу [КЗпП ст. 252]. Роботодавцем для керівників підприємств, установ, організацій як працівників є саме це підприємство, установа, організація.

У той же час керівник підприємства, установи, організації має особливий статус – його подвійність. З одного боку він повинен дотримуватись інтересів роботодавця, з іншого – інтересів працівників, згуртованих в трудовий колектив, членом якого він є.

У зв'язку з вищевикладеним слід визнати керівника як спеціального суб'єкта трудового права, що потребує встановлених особливостей правового регулювання, відносно якого діють спеціальні норми.

На сьогодні регулювання праці керівників підприємств, установ, організацій здійснюється переважно загальними нормами трудового права, не враховуючи звільнення керівника по п.1, п. 1-І ст. 41, ст. 45 КЗпП, встановлення повної матеріальної відповідальності за п. 9 ст. 134 КЗпП, застосування контрактної форми трудового договору з керівниками підприємств, що є в державній власності. Але за межі правового регулювання виведені питання робочого часу, не встановлені особливості притягнення до дисциплінарної та матеріальної відповідальності.

Потребує вирішення проблема виключення використання цивільно-правового регулювання припинення трудових відносин з керівниками юридичних осіб, що мають статус товариств.

Необхідність особливого правового регулювання трудових відносин з участю керівників підприємств, установ, організації вкрай нагальна. Це обумовлено багатьма чинниками, серед яких чільне місце займає теза про те, що керівник повинен забезпечувати розвиток творчого потенціалу трудового колективу, він організує роботу очолюваного підприємства, установи, організації, контролює діяльність посадових осіб, здійснює повноваження щодо управління майном, грошовими коштами тощо. Він же представляє

інтереси роботодавця у взаємовідносинах з найманими працівниками на підприємстві, в установі, організації.

На жаль, прийняття нового Трудового кодексу затягнулось у часі, і вирішення питання щодо визначення правового статусу керівника підприємства, установи, організації на рівні закону лишається відкритим.

Але проблему не можна ігнорувати. Вона на поверхні трудової організації суспільства. Тож слово за законодавцем.

Література: 1. Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». (Відомості Верховної Ради (ВВР), 1999, №45, ст. 397) 2. Закон України «Про охорону праці». (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 49, ст. 668) 3. Кодекс законів про працю України. (Відомості Верховної Ради УРСР – 1971, №50, ст.375) 4. Закон України «Про організації роботодавців, їх об'єднання права і гарантії їх діяльності». Відомості Верховної Ради (ВВР), 2013, №22, ст.216 5. Трудовой кодекс Российской Федерации по состоянию на 1 марта 2013 года. – Москва: Астрель, 2013. – 256 с. – (новейшее законодательство) Серета О.Г. Роботодавець як суб'єкт трудового права: дис. канд. юр. наук: 12.00.05 (Серета О.Г. – Харків, 2004. – 209 с. 6. Могила Д.В. Правовий статус керівника організації як працівника: дис. канд. юр. наук: 12.00.05 (Могила Д.В.– Одеса.– 2012. – 213 с.

СТАШКІВ Богдан Іванович,

канд. юрид. наук, доцент, завідувач кафедри
цивільного права Українсько-Російського
інституту(філії) Університету машинобудування (МАМІ)
у м. Чернігові України

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРИНЦИПИ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Проблематикою принципів права займаються фахівці як теорії права, так і окремих галузей права. Жодна навчальна дисципліна не обходиться без висвітлення відповідної теми. Опубліковано безліч наукових статей, і захищені як докторські, так і кандидатські дисертації, але добитись якогось порозуміння у морі концепцій, аргументів, поглядів тощо щодо природи, суті, змісту, переліку наявних принципів права так і не вдалося.

В останні десятиріччя принципи права стали досліджувати з позицій природного та позитивного права або того, що є первинним, а що вторинним: принципи права чи норми права.

Прихильники природного права під цим правом розуміють систему принципів, прав і цінностей, на основі яких приймаються чинні норми і на підставі яких здійснюється їхня оцінювання. Висхідні ідеї (принципи) формуються в свідомості людей еволюційним шляхом упродовж тривалого часу, не обмежені територією певних держав, служать теоретичною базою для норм, що закріплюються у писаному праві тієї чи іншої держави, не скасовуються, а поступово видозмінюються чи відмирають. Такі принципи виступають мірилом справедливості при здійсненні правового регулювання суспільних відносин, критерієм оцінки правозастосовної діяльності, вказують шляхи подальшого вдосконалення діючого законодавства, тобто принципи права є первинними по відношенню до норм права. Ідеї природного права ніде не фіксуються, не затверджуються і інтерпретуються кожним автором по-своєму.

Позитивне право – це офіційне право, що видається державою в особі її органів, в установленому порядку та зафіксоване в нормативно-правових актах. Згідно з цим правом людина отримує право не в силу свого народження, а в зв'язку з виданням державою певних правових норм, тобто особа має тільки ті права, що закріплені в правових актах. Принципи